



COMUNE DI CAMPOREALE

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 44 del Reg. Del 16/07/2020	Oggetto: Piano del fabbisogno del personale 2020-2022. Piano delle assunzioni del piano occupazionale-Triennio 2020/2022 Rimodulazione Dotazione Organica. Attuazione dell'art.3 della L.R.n.27/2016 e ss.mm.ii. dell'art.26 della L.R.n.8/2018 e dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017
----------------------------------	--

L'anno duemilaventi il giorno sedici, del mese di Luglio, alle ore 15,00 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di convocazione si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei sigg.:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
CINO rag. LUIGI	SINDACO	X	
LANFRANCA dott.ssa FRANCESCA	V. SINDACO	X	
LONGO dott.ssa CAROLINA	ASSESSORE		X
GIACONE GIUSEPPE	ASSESSORE	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa Marianna Avarello;
Assume la Presidenza il Sindaco – Rag. Luigi Cino – il quale invita i componenti della Giunta Municipale all'esame della seguente proposta di deliberazione

PREMESSO CHE: L'art.39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n.449 testualmente recita:

Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 482 del 02/04/1968";

L'art.89 del D.Lgs.267/2000 recante "Fonti," stabilisce che:

Al comma 1: "Gli enti locali disciplinano con appositi regolamenti, in conformità con lo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità";

Al comma 5 "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del n.449 personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari";

L'art.91 del D.Lgs.n.267/2000 recante "Assunzioni", così dispone:

1: "Gli Enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2: "Gli Enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni di cui ai commi 2-bis 3, 3-bis e 3 ter dell'art.39 del D.Lgs 27/12/1997 n.449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali, flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate da i processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3: Gli Enti Locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione ai particolari profili o figure professionali
4: per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo";

L'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, così come sostituito dall'art.16, comma 1, della L.n.183/2011 secondo cui:

1: Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art.6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al dipartimento della funzione pubblica.

2: Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3: la mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4:nei casi previsti nel comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area....";

L'art.35, comma 4, del D.Lgs.n.165/2001 come da ultimo modificato con il D.Lgs.75/2017, il quale testualmente recita:

le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato anche a ordinamento autonomo, delle agenzie e gli enti pubblici non economici";

L'art.1 comma 557, della L.n.296/2006 e ss.mm.ii. il quale prevede che: "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli Enti sottoposti al Patto di Stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- Riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa ,tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- La L.n.114/2014, di conversione del decreto legge n.90/2014, che introduce il comma 557-quater della L.n.296/2006, secondo cui: "ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Pertanto la spesa del personale deve essere inferiore a quella media del triennio 2011/2013";

VISTO l'art.4 del D.Lgs.75/2017 recante "Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 ,n.165, le cui nuove formulazioni dell'art.6 (commi 1,2,3 e 6) ed all'art.6-ter(comma1), testualmente recitano: Art.6, commi 1,2,3 e 6: "1:Le Amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2: Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art.33. Nell'ambito del piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'art.35, comma 2 . Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei

limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste da legislazione vigente.

3: in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art.6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima ed in quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del decreto legge 06 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n.135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite da legislazione vigente.

4:Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

Art.6-ter con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento ai fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";

EVIDENZIATO, dunque, che sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego, l'organizzazione degli uffici deve essere ispirata al rispetto dei seguenti scopi dettati dalla normativa:

a) Dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs.n.165/2001:

1. accrescere l'efficacia della Pubblica Amministrazione;

2. razionalizzare i costi;

3. realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;

b) Essere conforme al "piano triennale dei fabbisogni";

c) Essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;

d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini";

e) Garantire "l'ottimale distribuzione delle risorse umane";

f) Essere coerente con "la pianificazione pluriennale delle attività e della performance";

g) Essere coerente "con le linee di indirizzo "che devono essere emanate dal Dipartimento della funzione pubblica;

h) Dare corso all'individuazione delle "risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano";

i) Tenere conto delle "risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio" e di quelle connesse alle facoltà assunzionali " dell'ente;

j) Essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali;

DATO che la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs.n.75/2017, in quanto il legislatore non "sopprime" la dotazione organica ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni in materia di personale:

-La delibera di Giunta Municipale n.53 del 09/12/2019 avente per oggetto "Approvazione del piano del fabbisogno e del piano occupazionale triennio 2019-2021 – Rimodulazione Dotazione Organica;

-La deliberazione di Giunta Municipale 34 del 02.07.2020 di Adozione piano triennale delle Azioni Positive di cui all'art.5 del D.Lgs 196/2000 per il triennio 2020-2022;

-La deliberazione di Giunta Municipale n.25 del 09/04/2020 " Ricognizione di cui all'art.33 del D.Lgs 165/01 e contestuale dichiarazione di assenza delle condizioni di soprannumero ed eccedenza;

-Assenza nell'Ente di personale utilmente collocato in graduatorie valide

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 17/03/2020 pubblicato in GURI n.108 del 27/04/2020 recante le " Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"

Preso atto che per quanto concerne i Comuni, in attuazione di quanto previsto dall'art.33, comma 2, del D.L.34/2019, è stato fissato al 20 aprile 2020 la data a decorrere dalla quale si applica la suddetta disciplina ai comuni, individua il valore soglia definito per fasce demografiche sulla base del quale determinare le facoltà assunzionali;

che il valore soglia del rapporto della spesa del personale del Comune di Camporeale rispetto alle entrate correnti non deve essere superiore alla seguente percentuale:

-Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti -27,2%-Tabella 1 del DM17/3/2020;

PRESO ATTO che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al disotto del predetto valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata

nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia suindicato;

PRESO ATTO CHE: -i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore ai valori soglia indicati nel DM 17 marzo 2020, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turno ver inferiore al 100%.Tale valore soglia risulta il seguente per il Comune di Camporeale: -Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti-31,20% -Tabella 3 del DM 17/03/2020;

-l'art.33,comma2,del D.L.34/2019 e DM attuativo impongono ai Comuni un progressivo miglioramento annuale di tale rapporto entro il 2025; -per il periodo2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di ciascuna fascia demografica (Tabella1), i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO che ai sensi del comma 5 sexies dell'art.3 del D.L.90/2014 convertito con modificazioni nella L.n.114/2014"Per il triennio2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover."

CONSIDERATO che ai sensi dell'art.5 comma 2 del Decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 "Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del

comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art.4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Visto l'art. 4 "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale". In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Tabella 1

- a) Comuni con meno di 1.000 abitanti valore soglia 29,5%
- b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti valore soglia 28,6%
- c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti valore soglia 27,6%
- d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti valore soglia 27,2%
- e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti valore soglia 26,9%
- f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti valore soglia 27,0%
- g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti valore soglia 27,6%
- h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti valore soglia 28,8%
- i) Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre valore soglia 25,3%

Preso atto che l'Ente rientra nella fascia di cui al punto d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti valore soglia 27,2% e che pertanto NON trovasi nelle condizioni di assumere personale a tempo indeterminato NON rientrando nei nuovi parametri di cui al DPCM del 17/03/2020 pubblicato sulla GU n. 108 del 27.04.2020, ma può procedere alla sola stabilizzazione del personale precario storico della Pubblica Amministrazione;

Rilevato che i legislatori nazionali e regionali hanno delineato i possibili percorsi normativi al fine di realizzare il graduale superamento dell'utilizzo storico del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nella P.A. e procedere, ove ritenuto possibile, alla stabilizzazione con contratto di lavoro a

tempo indeterminato, fornendo tutela e valorizzazione alle professionalità maturate dal personale in servizio presso gli Enti locali, in coerenza con i fabbisogni rilevati e con la dotazione organica;

che a tale scopo il legislatore regionale è intervenuto con l'art. 3 della Legge Regione Sicilia n. 27 del 29/12/2016, (G.U.R.S. n. 58 del 31/12/2016), avente ad oggetto: "Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario";

che il legislatore nazionale è, quindi, intervenuto con l'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 avente ad oggetto: "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ai sensi della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (G.U. n. 130 del 07/06/2017) ;

che, da ultimo, l'art. 26 della Legge Regionale n. 8 del 08/05/2018 ha dettato ulteriori norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali;

RICHIAMATI:

- *l'art.39,comma 1 della legge n.449/1997 e l'art.91,comma 1 del D.Lgs.n.267/2000, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;*

- *Gli artt.6 e 35 del d.lgs.30/03/2001,n.165, come modificati dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75, secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale del fabbisogno del personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter (decreto del Ministro della funzione pubblica), curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane e indicando le rispettive risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alla facoltà assunzionale prevista dalla legislazione vigente;*

RILEVATO che i dipendenti effettivi in servizio, distinti per categoria contrattuale, profilo professionale, alla data odierna risultano essere in numero 22 di cui n. 2 invalidi;

VISTI I SEGUENTI ATTI:

VISTO che:

- *il personale in servizio a tempo determinato presso questo Ente (All. B) risulta inquadrabile nella tipologia di cui al comma 2 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017, come modificata con la legge finanziaria n. 205 del 27.12.2017, che testualmente recita:"Nel triennio 2019-2021, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della copertura finanziaria, procedure concorsuale riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;*
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso";*

-*l'elenco del personale ASU di cui all'allegato C;*

"Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai soggetti di cui al comma 10, lettere a) e d), con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti "(comma 6);

La mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31 dicembre 2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2021 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma.(comma 8;)

" La Regione garantisce la copertura del fabbisogno finanziario degli enti utilizzatori per l'onere relativo al personale a tempo determinato prorogato ai sensi del comma 9, nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015,(comma 10;

VISTO L'art. 22, comma 3, della l.r. n. 1/2019, pubblicata nella G.U.R.S. 26 febbraio 2019, n. 9, disponeva: *"Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75". 8*

La l.r. n. 15/2019, art. 3, comma 3, pubblicata nella G.U.R.S. 9 agosto 2019, n. 37, ha previsto l'integrale sostituzione dell'art. 22, comma 3, della l.r. n. 1/2019 con la seguente formulazione: "Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21, alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 e all'articolo 12 della legge regionale 29 dicembre 2009, n. 13, per i lavoratori individuati dall'articolo 34 della legge regionale 18 maggio 1996, n. 33, è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75

La l.r. n. 17/2019, art. 32, comma 1, pubblicata nella G.U.R.S. 9 agosto 2019, n. 37, stabilisce: "Al comma 3 dell'art. 3 della legge regionale 6 agosto 2019 sono apportate le seguenti modifiche: a) le parole «14 aprile 2016, n. 16» sono sostituite dalle parole «14 aprile 2006 n. 16»; b) le parole «e all'art. 12 della legge regionale 29 dicembre 2009, n. 13, per i lavoratori individuati dall'art. 34 della legge regionale 18 maggio 10096, n. 33» sono soppresse".

RICHIAMATE inoltre le seguenti previsioni della LR 8/2018 sopra citata:

- La copertura regionale è assicurata fino al 2038 (art. 26, c.8 L.R8/2018);
- Le amministrazioni sono inoltre autorizzate ad avviare le procedure per la stabilizzazione dei L.S.U., ai sensi del comma 14, art. 20 dlgs.75/2017, ovvero ai sensi dell'art. 1, cc. 209-2011 e 2012 della L. 147/2013(art. 26, c.9 L.R. 8/2018) L.R. 27/2016 modificata dalla legge Reg.le 1/2019;

l'art. 1, comma 557, della legge 27/12/2006, n. 296, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D. L. 31/05/2010, n. 78, convertito dalla legge 30/07/2010, n. 122, secondo cui : "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

Dato atto:

che nel Comune prestano servizio 22 dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno;

che, altresì, prestano servizio n. 56 lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale a 24 ore settimanali stipulato ai sensi delle Leggi Regionali n. 85/95 n. 16/2006 n. 21/03 e n. 1 lavoratore ASU, a 20 ore settimanali come da prospetto :

Categoria giuridica/posizione economica	Profilo professionale	Orario settimanale	n. Unità
C 1	Istruttore Amministrativo	24	n. 13
C 1	Istruttore P.M.	24	n. 3
C1	Insegnante Asilo Nido	24	n. 1
B3	Collaboratore Autista	24	n. 5
B1	Esecutore	24	n. 6
B1	Ausiliari del traffico	24	n. 2
A1	Operatore	24	n. 26
TOTALE			n. 56
C1			
	Istruttore Amministrativo Asu	20	n. 1
		TOTALE	n. 1

VISTO " Spese di personale a tempo determinato", secondo i tabellari fissati dal CCNL 31/07/99, riportante il costo delle stabilizzazioni su base annua del personale già contrattualizzato, in servizio presso questo Comune, secondo le categorie e il monte ore settimanale di inquadramento, alla data del 31/12/2015, al fine di un raffronto/contenimento della predetta spesa, entro il limite di cui al c. 28, art. 9 DL.78/2010, calcolati su basi omogenee, e con separata indicazione dell'incremento spesa personale per effetto rinnovo contratto EE.LL. 2016-2018";

Atteso, inoltre, che la spesa media del personale precario resta contenuto entro i limiti di detto tetto spesa;

anno	Spesa	Contributo per precari	differenza
2011	€ 2.633.853,00	€ 987.640,00	€ 1.646.213,00
2012	€ 2.474.097,00	€ 928.382,00	€ 1.545.715,00
2013	€ 2.262.500,00	€ 925.715,00	€ 1.336.785,00
Totale			€ 4.528.713,00
Importo medio 2011/2013			€ 1.509.571,00

Considerato che la spesa per il costo del personale anno 2019 al netto degli arretrati contrattuali complessivamente ammonta ad € 1.972.873,39 e che al netto del trasferimento regionale per il personale contrattista e della quota complementare pari a € 1.078.965,35 si riduce a € 893.908,04; che viene rispettato il principio di contenimento della spesa del personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 che è pari a € 2.456.816,66;

VISTA la circolare n. 3 del 23/11/2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione avente per oggetto "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato" e la successiva circolare integrativa n. 01 del 09/01/2018;

DATO ATTO che le organizzazioni sindacali e i rappresentanti dei lavoratori sono stati informati dall'amministrazione comunale sulla volontà di procedere alla stabilizzazione di tutto il personale dell'ente;

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 57 del 23/12/2019 recante "Proroga N. 56 rapporti di lavoro a tempo determinato e parziale ai sensi della legge regionale n. 85/95 e s.m. ll.rr.21/2003-16/2006 ed approvazione schema di contratto.

Vista, altresì, la delibera di G.C. n. 58 del 31.12.2019 Proroga fino al 31.12.2020 n.1 unità attività Socialmente Utile soggetto inserito di cui art.1 L.R.5/2014 in servizio presso il Comune di Camporeale;

PRESO ATTO del decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione "Linee di indirizzo per la predisposizione dei 'Piani di fabbisogno di personale' da parte delle Amministrazioni pubbliche" emanato ai sensi dell'art.6 ter del D. Lgs 165/2001 e pubblicate nella gazzetta ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Preso atto che:

-la dotazione organica, per effetto delle nuove previsioni di legge e delle direttive indicate nel decreto sopra citato, si configura per gli EE.LL."l'indicatore di spesa potenziale massima, vale a dire a regime la spesa media del triennio 2011-2013;

Atteso che, sensi dell'art. 53, comma 1 della legge n. 142/1990, recepito dalla L. R. n. 48/91, nel testo modificato dall'art. 12 della L. R. n. 30/2000, sulla presente proposta di deliberazione vanno espressi i pareri sotto il profilo tecnico e contabile .

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti prot.7082 del 15/07/2020 che si allega alla presente,

Vista la normativa regionale in tema di stabilizzazione del personale precario:

- L. R. 08/05/2018, n. 8 ;
- L.R. 29/12/2016 n. 27 ;
- L.R. 17/03/2016 n. 3 ;
- L.R. 28/01/2014 n. 5;
- Visto il D.Lgs 75/2017 art.20;
- DPCM 17/03/2020;

PROPONE

in coerenza con i fabbisogni dell'Ente stabiliti con gli atti in premessa richiamati e in esecuzione della volontà dell'Amministrazione espressa con l'atto di indirizzo impartito con la deliberazione di G.M. n.32 del 18/06/2020;

1. Di approvare la presente avente per oggetto "Piano del fabbisogno del personale 2020-2022. Piano delle assunzioni del piano occupazionale-Triennio 2020/2022 Rimodulazione Dotazione Organica. Attuazione dell'art.3 della L.R.n.27/2016 e ss.mm.ii. dell'art.26 della L.R.n.8/2018 e dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017;
2. di avviare, con il presente Piano triennale dei Fabbisogni 2020/2022, a norma dell'art. 3 della L. R. n. 27/2016 e ss.mm.ii., dell'art. 26 della L. R. n. 8/2018 e dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, un processo di stabilizzazione di n. 56 lavoratori in servizio nel Comune di Camporeale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale a 24 ore settimanali stipulato ai sensi delle Leggi Regionali n. 85/95 n. 16/2006 e 21/03 tramite procedura interamente riservata ai medesimi;
3. di avviare, un processo di stabilizzazione di n. 1 lavoratore ASU con contratto a tempo parziale, con il profilo di Istruttore Amministrativo a 24 ore settimanali con l'impiego delle quote speciali Reg.li destinate per gli ASU/L.S.U.;
4. di procedere all'assunzione dei lavoratori di cui al punto 2 con contratto di lavoro a tempo indeterminato uguale, per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, a quello relativo ai rispettivi contratti a tempo determina in essere al 31 dicembre 2015 secondo il prospetto sopra riportato in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e inseriti nell'apposito elenco regionale previsto dall'art. 30 della L. R. n. 5/2014.
5. di procedere, altresì, all'assunzione del lavoratore di cui al punto 3 con contratto di lavoro a tempo indeterminato parziale a 24 ore settimanali di n.1 Istruttore Amministrativo inserito nell'apposito elenco regionale previsto dall'art. 30 della L. R. n. 5/2014;
6. di dare atto, che le predette assunzioni saranno così effettuate:

Anno 2020

-Stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, nonché dell'art. 3 della L.R. 27/2016 dall'art. 26 della L.R. 8/2018, di un numero di 56 **unità lavorative** a 24 ore settimanali, di cui all'allegato "B", tramite procedura interamente riservata ai medesimi con impiego delle quote assunzionali speciali pari a euro 1.052.183,07;

-Stabilizzazione di 1 unità di A.S.U.n con impiego delle quote assunzionali speciali ;

Anno 2021

nessuna assunzione

Anno 2022

nessuna assunzione

1.Di approvare la nuova dotazione organica modificando la Delibera di Giunta n 53 del 09.12.2019 come segue :

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

PROFILI PROFESSIONALI	Categoria E PEO	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA Persone/ ore	Posti effettivamente coperti a 36 ore	Posti vacanti per nuove assunzioni a 36 ore	Posti i per stabilizzazione a 24 ore	COSTO
<i>Istruttore Direttivo Tecnico</i>	D 1	1		1		€ 33.150,16
<i>Istruttore Direttivo Contabile</i>	D 1	1		1		€ 33.150,16
<i>Istruttore Direttivo Amministrativo</i>	D1	1		1		€ 33.150,16
<i>Istruttore Direttivo di Vigilanza</i>	D3	1	1			€ 38.116,71
<i>Istruttore Direttivo di Vigilanza</i>	D1	1	1			€ 33.150,16
<i>Istruttore di Vigilanza</i>	C 3	1	1			€ 30.130,07
<i>Istruttore di Vigilanza</i>	C 1	3			3	€ 54.784,98
<i>Istruttore Amministrativo</i>	C 3	1	1			€ 30.130,07
<i>Istruttore Amministrativo</i>	C1	1			1	€ 17.376,99 ASU
<i>Istruttore</i>	C1	13			13	€ 225.900,87

Amministrativo						
Istruttore Amministrativo	C4	1	1			€ 49.207,86
Istruttore Tecnico	C1	1		1		€ 28.670,39
Istruttore Tecnico	C3	1	1			€ 20.086,71
Istruttore Amm.vo/Informati co	C1	2	2			€ 57.340,78
Istruttore Amministrativo	C2	2	2			€ 60.979,70
Insegnante asilo nido	C2	4	4			€121.958,12
autista	B3	5			5	€ 86.008,74
Insegnante asilo nido	C1	1			1	€17.376,99
Collaboratore Professionale Auto parco	B3	1	1			€ 26.896,66
Esecutore amministrativo	B 3	1	1			€ 26.896,66
Messo notificatore	B2	1	1			€ 25.895,85
Esecutore amministrativo messo notificatore	B 4	1	1			€ 28.293,73
Esecutore amm.vo Operatore su P.C	B 1	1	1			€ 25.484,62
Esecutore	B1	6			6	€91.536,54
Ausiliario del traffico	B1	2			2	€30.512,18
Esecutore custode cimitero	B1	1	1			€ 25.484,62
Operatore ausiliario asilo	A 2	1	1			€ 24.347,08

nido						
Operatore ausiliario servizio interno	A3	1	1			€ 24.756,76
Operatore polifunzionale	A1	26			26	€ 389.293,73
TOTALE POSTI		83	22	4	57	Totale spesa D.O. € 1.656.917,89

decurtazione costo invalidi n°2 Unità - €61.426,99
trasferimenti regionali per personale contrattista - €1.078.965,35

Totale spesa al netto €516.525,55

2. Di dare atto che la spesa per la stabilizzazione è finanziata dalla Regione Siciliana e per la copertura delle eventuali differenze trova copertura tra gli stanziamenti di spesa del personale del bilancio pluriennale 2020-2022;

3. Di trasmettere la delibera di approvazione della presente proposta, a tutti i Responsabili dei Settori, all'Organismo di Valutazione per opportuna conoscenza e per quanto di competenza.

4. Di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. territoriali ed alla R.S.U. per la dovuta informazione ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

5. Di Trasmettere copia della presente al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, c. 5 del dlgs 165/2001, entro gg. 30 dall'adozione, atteso che l'eventuale mancato adempimento è soggetto alla sanzione del divieto ad assumere;

6. Di mantenere prorogati, come da delibera G.M.n.53 del 09.12.2019, i rapporti in essere fino alla conclusione del processo di stabilizzazione, come previsto dalla legge Madia.

7. Di dare atto che il contratto individuale di lavoro sarà stipulato a conclusione del processo di stabilizzazione compatibilmente con gli strumenti di bilancio e necessariamente subordinato ai decreti finanziari della Regione Sicilia.

8 Di dare atto che la spesa derivante dall'approvazione del presente atto trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2020/2022 e nei trasferimenti regionali

9. Di subordinare la stabilizzazione prevista nel presente programma:

all'approvazione del bilancio di previsione 2020/2022 e alla trasmissione dei relativi dati al BDAP, all'approvazione del rendiconto di gestione 2019 e alla trasmissione dei relativi dati al BDAP.

10. Pubblicare copia della presente su Amministrazione Trasparente, in ossequio agli obblighi di pubblicazione;

**Il Segretario Comunale
Responsabile del II Settore**

f.to Dott.ssa Marianna Avarello

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi dell'articolo 53 della L. 8.6.1990 n. 141, così come recepito dalla L.R. 48/1991, integrato dall'articolo 12 della L.R. 30/2000 e 147 bis – comma I – del D. Leg.vo 18.08.2000 n. 267, parere FAVOREVOLE, in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Camporeale, 14 Luglio 2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE: f.to Dott.ssa Marianna Avarello

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. Leg.vo 18.08.2000 n. 267, parere FAVOREVOLE, in ordine alla regolarità contabile.

Camporeale, 14 Luglio 2020

IL RESPONSABILE DEL SETTORE: f.to Dott.ssa Marianna Avarello

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi di legge;

VISTO il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

AD UNANIMITA' di voti espressi in forma di legge;

DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa, di approvare la superiore proposta di deliberazione, che qui si intende riportata e trascritta integralmente per farne parte integrante e sostanziale.

LA GIUNTA MUNICIPALE

-Con separata votazione unanime;

-AD unanimità di voti espressi ai sensi di legge, stabilisce di munire la presente delibera della clausola di immediata esecuzione, stante l'urgenza di provvedere in merito

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

f.to Rag. Luigi Cino

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to Francesca Lanfranca

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott.ssa Marianna Avarello

COPIA CONFORME IN CARTA LIBERAPER USO AMMINISTRATIVO

Dalla Residenza Municipale, li 16/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE CAPO

visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

su conforme attestazione del Messo comunale, che copia della presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal _____, come prescritto dall'art. 11 della L.R. 03/12/1991, n° 44.

IL MESSO COMUNALE

☐ - è stata trasmessa ai Capigruppo consiliari, con nota n° _____ del _____, come prescritto dall'art. 15, comma 4, della L.R. n° 44/91, nel testo sostituito dall'art. 4 della L.R. n° 23/97, trattandosi di materia di cui al comma 3° della citata norma;

Camporeale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 16/07/2020 :

☐ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio a controllo (art.12, comma 1°, della L.R. n° 44/91);

☒ perché dichiarata immediatamente esecutiva, ex art.12, comma 2°, della L.R. 02/12/1991, n° 44;

Camporeale, li 16/07/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Marianna Avarello

ESTRATTO DELLA PRESENTE DELIBERAZIONE E' STATO PUBBLICATO, AI SENSI DELL'ART.18 DELLA L.R. N°22/2008 COME MODIFICATO DALL'ART.6 DELLA L.R. N°11/2015, IN DATA _____

CAMPOREALE, LI' _____

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE